

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SANG HYANG SERI (PERSERO)  
CABANG SIDRAP**



**Skripsi**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**ATIFAH RIDHAWATI**  
**NIM. 10600112004**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atifah Ridhawati  
Nim : 10600112004  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 17 Desember 1993  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Perumahan Villa Mutiara Asri IX/ No.47, Makassar.  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Gowa, November 2016

ALAUDDIN  
M A K A S S A R  
M A K A S S A R

**Atifah Ridhawati**  
**Nim: 10600112004**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi yang berjudul, " Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap", yang disusun oleh Atifah Ridhawati NIM: 10600112004, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 09 Desember 2016 M, bertepatan dengan 09 Rabiul Awal 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 09 Desember 2016 M

10 Rabiul Awal 1438 H

### DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M. Ag.	(.....)
Penguji I	: Drs. Urbanus Uma Leu, M.Ag.	(.....)
Penguji II	: Hasbiullah, SE., M.Si.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE., MM.	(.....)

### Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.

NIM: 1981022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan berjuta-juta kenikmatan, kelimpahan, dan keberkahan yang luar biasa. Shalawat dan salam tercurah atas nama Baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabatnya, suri tauladan manusia sepanjang masa, yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang berilmu seperti sekarang ini. Alhamdulillahirobbil'alamin, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)”. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Banyak hambatan dan masalah yang dihadapi penulis dalam penyusunan skripsi ini, namun dengan kerja keras dan tekad yang kuat serta adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materi, terutama kedua orang tua tercinta Muslimin, SE dan Hj. Gustina S.Pd serta ibu tercinta Fitriyani, para inspirasi hidup yang tak hentinya memberikan dukungan, bersedia membagi cinta tanpa pamrih kepada anak-anaknya dan semoga Allah SWT membalasnya dengan surga, *Allahumma amin*. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga mengucapkan terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terimakasih tersebut penulis haturkan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE, M.Comm dan Bapak Efendi SE, MM selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar, atas segala bantuan dan bimbingannya selama ini.
4. Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si, dan Akhmad Jafar, SE., MM, selaku pembimbing yang telah mengajarkan tentang banyak hal, memberikan saran-saran dan kritikan yang sangat bermanfaat, dan meluangkan waktunya salam penulisan skripsi ini.
5. Dosen-dosen yang selama ini mendidik, memberikan pengetahuan baru, dan pembelajaran baru buat kami.
6. Semua staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan pelayanan yang cukup baik.
7. Saudaraku Fadhil Muzhaffar, Annisa Syakira dan Rasya Muhammad Athaya yang tak hentinya melimpahkan doa dan dukungan.
8. Sahabat terbaikku Nasdha, Ranty, Arsy, Murtafiah, Aswat, Haswa, Ekky, Ririn,  
  
Rifqa dan seluruh teman-teman X-Perd Pondok Pesantren Modern Rahmatul Asri yang selalu mengingatkan dan memberikan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.

9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 Nuryani, Rahayu, Sarfia, Helmy, Ulva, Madina, khususnya kelas Manajemen 1&2 dan kelas Manajemen SDM yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu namanya yang selama ini saling membantu, menghibur dan menguatkan.

Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.*

Samata, November 2016

Atifah Ridhawati



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Hipotesis .....	8
D. Defenisi Operasional Variabel .....	8
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
C. Kinerja .....	18

D. Aspek-Aspek Kinerja .....	20
E. Teori Hubungan Manusia (Human Relation) .....	23
F. Indikator Kinerja .....	24
G. Kecerdasan Emosional .....	25
H. Komponen Kecerdasan Emosional .....	29
I. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja .....	31
J. Kerangka Pikir .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	35
B. Pendekatan Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Metode Pengumpulan Data .....	36
E. Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Tentang Penelitian .....	40
B. Hasil Penelitian .....	46
C. Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja .....	50
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pengenalan diri pada .....	51
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pengendalian diri .....	52
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai Motivasi .....	53
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai Empati .. .....	54
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai Keterampilan sosial .....	55
Tabel 4.10 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kecerdasan emosional .....	55
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai kualitas kerja .....	57
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja .....	57
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu .....	58
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai efektivitas .....	59
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengemil kemandirian .....	60
Tabel 4.16 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan .....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas .....	62

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi .....	64
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4.22 Hasil Uji t .....	67



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir .....	34
---------------------------------	----



## ABSTRAK

**Nama : Atifah Ridhawati**  
**Nim : 10600112004**  
**Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) CABANG SIDRAP**

---

Dipilihnya PT.Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami masalah dengan gaji yang tidak dibayarkan, tidak berfungsi klaim BPJS, pemotongan THR, dan pengurangan karyawan. Hal tersebut pastinya akan mempersulit ekonomi karyawan maupun keluarganya dan juga dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi seseorang menjadi tidak mampu mengenali emosinya, lebih mudah marah, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan kehilangan semangat sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Adapun karyawan yang memiliki kredit atau pinjaman yang mengalami kemacetan menyebabkan hubungan sosial yang tidak baik dengan pihak pemberi kredit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji regresi linier sederhana (*Ordinary Least Square*), koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian t yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Perkembangan IPTEK dan arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau pegawai untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan factor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil.

Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah

keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2002:61), kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Martin (2000:26) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2006:44) menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional. Mengenai kecerdasan intelektual ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga kita tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Sementara itu kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangan bagi sukses hidup seseorang.

Kecerdasan emotional (*emotional intelligence*) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres

yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Goleman (2000:37) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (Psikologi.com, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Al-Qur'an sendiri mengajarkan kepada manusia untuk mengatur emosinya dengan cara menahan diri dari keinginan hawa nafsunya. Sebagaimana firman Allah:

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنْ أَهْوَىٰ ۖ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ﴿٤١﴾

Terjemahnya:

“Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari (keinginan) hawa nafsunya. Maka sungguh, surgalah tempat tinggal(nya).” (QS. An-Naziat: 40-41).

Berdasarkan uraian diatas kemudian ditarik kesimpulan bahwa manusia membutuhkan suatu jenis kecerdasan lain yakni kecerdasan emosional.

Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif

dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Secara khusus pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi serta berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin pegawainya (Estining Widyastini, 2003). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional adalah implikasinya terhadap pelatihan-pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Program pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi berbagai macam perubahan baik internal maupun eksternal. Model dan metode pelatihan yang tepat dan bervariasi akan mampu mengurangi kebosanan dan kejenuhan karyawan. Sehingga kinerja karyawan tetap stabil dan berkualitas.

Menurut Cooper dan Sawaf (2002:15) *emotional inteliligence* itu mencakup



pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, serta tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri.

Kemudian Goleman (2001:39) mengatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI atau SHS cabang Sidrap adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pertanian, khususnya dalam penyediaan benih. Selain perbenihan, PT Sang Hyang Seri juga bergerak dalam penyediaan sarana produksi pertanian, pengolahan hasil pertanian, serta penelitian dan pengembangan. Kepemilikan saham Sang Hyang Seri sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia.

SHS Cabang Sidrap merupakan salah satu kantor cabang dari PT Sang Hyang Seri yang memiliki cukup banyak karyawan. Dan tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan di antara karyawan-karyawan tersebut. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dalam dunia kerja sekarang ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Untuk dapat bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumberdaya yang baik, khususnya sumberdaya manusia yang berkualitas.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya. Agar dapat bekerja dengan baik, diperlukan kecerdasan emosional untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Dipilihnya perusahaan PT. Sang Hyang Seri Persero sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami masalah dengan gaji yang sudah lebih dari lima bulan tidak dibayarkan, tidak berfungsinya klaim BPJS (jaminan kesehatan) dan adanya pemotongan besaran dana tunjangan hari raya, hal ini dibuktikan dengan adanya demo di depan kantor PT Sang Hyang Seri cabang Sukamandi (Usep Husnaeni, 2015). Tidak adanya gaji atau bayaran dari apa yang telah dikerjakan pastinya akan mempersulit ekonomi karyawan maupun keluarganya, hal tersebut dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi seseorang menjadi tidak

mampu mengenali emosinya, lebih mudah marah, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan kehilangan semangat sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Adapun serikat pegawai PT Sang Hyang Seri mengeluhkan wacana manajemen melakukan pengurangan karyawan dan penurunan gaji pada semua level karyawan. Wacana yang membuat karyawan SHS gelisah ini dinilai malah dapat menurunkan produktifitas atau semangat kerja para karyawan (Aryo Kurniawan, 2014). Adapun beberapa karyawan yang memiliki kredit atau pinjaman yang mengalami kemacetan, hal ini menyebabkan hubungan sosial yang tidak baik dengan pihak yang meminjamkan atau pihak pemberi kredit, sehingga akan sulit untuk mengendalikan diri dan emosi. Dalam keadaan seperti ini, pikiran akan terganggu, dan akan mengurangi keterampilan sosial seseorang. Hal ini dapat memicu terjadinya emosional pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

Uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional pada seorang pekerja profesional sebagai salah satu faktor penting untuk memiliki kinerja yang baik dalam mendukung jalannya perusahaan. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada karyawan-karyawan PT Sang Hyang Seri (Persero) khususnya pada salah satu kantor cabang PT Sang Hyang Seri (Persero) yang terletak di Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk meneliti : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang SIDRAP”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di atas, maka penulis merumuskan masalah, yaitu: “Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap?”

## **C. Hipotesis**

Goleman (2006:44), diantaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karir, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Segal (2000:27) juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual.

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

H0 : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

## **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi yang berbeda terhadap variabel yang diteliti. Adapun

definisi operasional sebagai berikut:

#### 1. Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emotional (*emotional intelegence*) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi frustrasi yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Menurut Goleman (2000:6) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi professional yang andal. Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah:

- a. Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- b. Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.
- c. Motivasi (*Motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk

menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

- d. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others, developing others, costumer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.
- e. Keterampilan social (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan member pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

## 2. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu hasil atas apa yang telah dikerjakan oleh baik individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (2006:260) indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**E. Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian yang baik adalah penelitian yang merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai masalah yang sama dengan apa yang hendak diteliti saat ini. Penelitian terdahulu diharapkan dapat memudahkan seorang peneliti untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan berkaitan dengan penelitiannya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasar penelitian ini:

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Laras Tris Ambar (2006)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Structural Equation Modeling (SEM)</li> <li>- Regression Weight</li> </ul>	Terdapat Pengaruh yang positif signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap kinerja SDM.
2	Dodi R. Setiawan (2009)	Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koefisien Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Koefisien Korelasi</li> <li>- Perhitungan nilai Koefisien Korelasi</li> </ul>	Terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan pada Universitas Azzahra..
3	Ahmad Sani (2012)	Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regresi Linear Berganda</li> <li>- Analisis jalur</li> <li>- Uji F</li> </ul>	Variabel Burnout dan Emotional Intelligence secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.Sang Hyang Seri.



## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan serta sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan hasil penelitian agar kinerja karyawan menjadi baik.
- b. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna untuk menambah pengetahuan tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Publik, penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan memberikan kontribusi sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

Sebelum memberikan pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia alangkah baiknya apabila diketahui terlebih dahulu pengertian manajemen dan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dalam pendapat beberapa ahli, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumberdaya adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan dapat di kategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti financial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi.

Berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Dessler (2003:2): *“Human Resource Management Is the policies and practices involved in carrying out the “people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*. (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).

Di samping itu, menurut Handoko (2003:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber

daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Fathoni (2006:10) berpendapat : Manajemen SDM adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi-fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Sedangkan menurut Rivai (2008:1) : mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Dengan definisi diatas menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar tetap bersaing tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan. Pengelola manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilakukan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan.

### ***B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia***

Dalam menjalankan pekerjaan adapun fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:21).

Menurutnya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

#### **1. Fungsi Manajemen**

Fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manajemen yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari :

a. Pengadaan (*procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan

seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya konsultan tugas manager.

c. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan juga sangat rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin. Dan dalam mengatur hal tersebut diatas dibutuhkan kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk mengendalikan diri, semangat, emosi, bahkan stres agar tetap dapat selalu menciptakan kinerja yang baik pada setiap pekerjaan yang dikerjakan.

### **C. Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Banyak batasan yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kinerja. Rivai (2004:309) misalnya mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Nurlaila (2010:71) Mengatakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Luthans, 2005:165) Menurut Pendekatan pada

perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2002:68) mengatakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, namun juga kualitas.

Adapun ayat yang terkait dengan kinerja adalah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah: 105)

Berdasarkan ayat diatas dapat dikatakan bahwa konsep bekerja dalam islam menurut Quraish Shihab (2012) menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan member ganjaran amal kamu itu”. Keterangan tafsir di atas adalah menilai dan member ganjaran terhadap amal-amal

itu. Dan yang dimaksud ganjaran disini adalah kompensasi bagi yang sudah bekerja dengan baik.

#### **D. *Aspek-Aspek Kinerja***

Menurut Dale Furtwangler (2002:45), aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja meliputi:

##### **1. Kecepatan.**

Kecepatan sangat penting bagi keunggulan bersaing perusahaan. Kecepatan terkait dengan unsur-unsur:

- a. Tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai derajat kepentingan kecepatan dalam lingkungan persaingan.
- b. Karyawan melakukan pekerjaan dengan bagus.
- c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal.
- d. Karyawan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat.

##### **2. Kualitas.**

Kualitas sangat penting dalam mendukung keunggulan bersaing perusahaan. Mengenai kualitas dapat dilihat dari beberapa unsur berikut:

- a. Karyawan bangga terhadap pekerjaannya.
- b. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal.
- c. Karyawan mencari cara-cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya.

##### **3. Layanan.**

Manfaat kecepatan dan kualitas akan mudah berubah menjadi layanan buruk.

Hal ini dapat dilihat melalui hal-hal berikut:



- a. Tindakan karyawan dapat mengindikasikan pemahaman pentingnya melayani kepada para pelanggan.
- b. Karyawan menunjukkan keinginannya untuk melayani orang lain dengan baik.
- c. Karyawan merespon pelanggan dengan tepat waktu.
- d. Karyawan memberikan lebih daripada yang diminta oleh pelanggan.

#### 4. Nilai.

Pemahaman mengenai nilai sangat penting dalam keputusan pembelian, penetapan sasaran, menyusun prioritas dan efektivitas kerja. Sedikitnya ada dua hal yang tercakup dalam aspek nilai yaitu:

- a. Tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai konsep nilai.
- b. Nilai merupakan sesuatu yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam pengambilan keputusan.

#### 5. Keterampilan Interpersonal.

Keterampilan interpersonal meliputi:

- a. Karyawan menunjukkan perhatian pada perasaan orang lain.
- b. Karyawan menggunakan bahasa yang member semangat kepada orang lain.
- c. Karyawan bersedia membantu orang lain.
- d. Karyawan dengan tulus merayakan keberhasilan orang lain.

#### 6. Mental untuk Sukses.

Hal ini mencakup unsur-unsur:

- a. Karyawan memiliki sikap *can do* (yakin bahwa ia dapat melakukan apapun).

- b. Karyawan mencari cara untuk menambah pengetahuan-pengetahuannya.
- c. Karyawan mencari cara untuk memperbanyak pengalamannya.
- d. Karyawan realistis dalam mengukur kemampuannya.

7. Terbuka untuk berubah.

Kondisi ini terkait dengan hal-hal berikut:

- a. Karyawan bersedia menerima perubahan.
- b. Karyawan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas lama.
- c. Tindakan karyawan mengindikasikan sifat ingin tahu.
- d. Karyawan memandang perannya sebagai peran.

8. Kreativitas.

- a. Karyawan menunjukkan kreativitas dalam pemecahan masalah.
- b. Karyawan menunjukkan kemampuan untuk melihat hubungan antara masalah-masalah yang kelihatannya tidak berkaitan.
- c. Karyawan dapat mengambil konsep abstrak dan mengembangkannya menjadi konsep yang dapat diterapkan.
- d. Karyawan menerapkan kreativitasnya pada pekerjaan sehari-hari.

9. Keterampilan berkomunikasi.

- a. Karyawan menampilkan gagasan logis dalam bahasa yang mudah dipahami oleh orang lain.
- b. Karyawan menyatakan ketidaksetujuannya tanpa menciptakan konflik.
- c. Karyawan menulis dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tepat.
- d. Karyawan menggunakan bahasa yang bernada optimis.

#### 10. Inisiatif.

- a. Karyawan selalu bersedia membantu orang lain jika pekerjaannya telah selesai.
- b. Karyawan ingin selalu terlibat dalam proyek baru.
- c. Karyawan selalu berusaha mengembangkan keterampilannya diluar.
- d. Karyawan menjadi sumber gagasan untuk perbaikan kinerja.

#### 11. Perencanaan Organisasi.

- a. Karyawan selalu membuat jadwal personal.
- b. Karyawan bekerja berdasarkan jadwal tersebut.
- c. Karyawan selalu memutuskan dahulu pendekatan yang akan digunakan pada tugasnya sebelum memulainya.

#### **E. Teori Hubungan Manusia (*Human Relation*)**

Penelitian ini mengacu pada Teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo yang lebih dikenal dengan studi *Howtorne Effect* dimana sikap, emosi dan perasaan karyawan secara signifikan mempengaruhi produktifitas atau kinerja dan merupakan bagian dari teori tradisional yang membahas dari teori-teori klasik mengenai organisasi dan manajemen ke teori-teori sistem dan perilaku yang mutakhir. Elton Mayo menyatakan bahwa, “Hasil yang luar biasa bahkan menakjubkan itu terjadi karena orang-orang yang ada dalam suatu organisasi itu menjadi sebuah tim, yang hubungan anggotanya dalam kelompok berperan lebih penting dalam meningkatkan moral dan produktivitas mereka terlepas apakah kondisi-kondisi kerja tersebut baik atau buruk.” (Pace and Faules, 2005: 60).

Mayo berkesimpulan bahwa masalah motivasi dan respon emosi yang diakibatkan oleh situasi kerja lebih penting dari pengaturan logis dan rasional dalam menentukan keluaran. Pemahaman ini mengemukakan bahwa perlakuan khusus, bahkan yang buruk pun, dapat membawa dampak positif terhadap para pekerja, karena faktor manusia yang mempengaruhinya. Ia menegaskan bahwa hubungan sosial dalam kelompok kerja adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan para pekerja atas kinerjanya.

#### **F. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006:260) indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### **4. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### G. *Kecerdasan Emosional*

Menurut Goleman (2004:441) Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris *Oxford* adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain.

Emosi bisa menyebar seperti virus, tetapi tidak semua emosi bisa menyebar dengan sama mudahnya. Goleman (2004:10) dalam sebuah kajian pada *Yale University School Of Management* menemukan bahwa diantara kelompok-kelompok kerja, yang paling mudah menyebar adalah kegembiraan dan kehangatan, sedangkan emosi mudah tersinggung dan depresi hamper tidak menyebar sama skali.

Kajian diatas menemukan bahwa suasana hati mempengaruhi efektifitas kerja

orang, suasana hati yang baik mendorong kerjasama, keadilan, dan kinerja bisnis yang baik. Meskipun dari sudut pandang bisnis, emosi dan suasana hati bisa tidak penting, tetapi keduanya mempunyai konsekuensi yang nyata terhadap penyelesaian pekerjaan.

Kata cerdas menurut Goleman mengandung dua arti, pertama cerdas pikiran, kedua cerdas emosional. Cerdas pikiran dimaksudkan adalah pikiran pada suatu model pemahaman yang lazimnya kita sadari dengan karakter bijaksana, mampu bertindak hati-hati dan merefleksi. Sedangkan cerdas secara emosional dimaksudkan adalah pikiran emosional yang merupakan satu system pemahaman implusif dan berpengaruh besar, terkadang tidak logis. Kedua pikiran tersebut, pikiran emosional dan pikiran rasional bekerja dalam kelarasan, saling melengkapi dalam mencapai pemahaman walaupun dengan cara-cara yang amat berbeda, dan berfungsi secara bersama mengarahkan kita menjalani kehidupan duniawi. Namun apabila kecerdasan emosi mengalahkan kecerdasan rasio, hal ini dapat mengakibatkan kita mempunyai kecenderungan tragis.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta memimpin diri dan lingkungan sekitarnya.

Menurut Wibowo (2002:5) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Sebagaimana sejumlah teoritikus mengelompokkan emosi dalam beberapa golongan tersebut adalah berikut:

1. Amarah meliputi beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, terganggu, berang, tersinggung, bermusuhan tindak kekerasan dan kebencian patologis.
2. Kesedihan meliputi pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri sendiri, kesepian, ditolak, putus asa dan kalau menjadi patologis depresi berat.
3. Rasa takut meliputi cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, tidak senang, ngeri, kecut, sebagai patologi fobia dan panik.
4. Kenikmatan meliputi gembira, bahagia, ringan, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan inderawi, takjub, rasa terpesona, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa, senang sekali dan batas ujungnya adalah mania.
5. Cinta meliputi penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran dan kasih.
6. Terkejut meliputi terkesiap, takjub, terpana.

7. Jengkel meliputi hina, jijik, mual, benci, tidak suka, mau muntah.
8. Malu meliputi rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

Penggolongan ini tidak menyelesaikan setiap pertanyaan bagaimana mengelompokkan emosi seperti halnya dengan perasaan yang campur aduk, variasi marah yang mengandung sedih dan takut.

Kecerdasan emosional sangatlah dibutuhkan dalam menghadapi berbagai macam emosi diatas termasuk dalam lingkungan kerja. Karena emosi dalam bentuk apapun akan sangat berdampak pada pekerjaan atau kinerja karyawan.

Ayat yang menjadi rujukan tentang kecerdasan emosional adalah Asy-Syams ayat 7-10 yang berbunyi:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Terjemahnya :

“Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya. Maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya. Sungguh beruntung orang yang menyucikannya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya”. (QS. Asy-Syam: 7-10).

Menurut M. Quraish Shihab (2005) Firman Allah di atas menerangkan bahwa manusia adalah makhluk dwi dimensi dalam tabiatnya, dan dalam kecenderungan arahnya. Manusia memiliki potensi yang sama dalam kedurhakaan dan ketakwaannya sehingga mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, maka beruntunglah orang yang mampu mengendalikan hawa nafsunya dan sungguh



merugilah orang yang mengikuti rayuan nafsu dan godaan setan dengan melakukan kedurhakaan.

Menurut Ruchman Basori (2003:99) melihat potensi kemanusiaan baik yang positif maupun negative, maka sesungguhnya islam sangat menekankan keluhuran budi dan kesempurnaan nilai-nilai kemanusiaan, sedangkan arah dari kecerdasan emosional adalah agar manusia senantiasa terkendali jiwanya, dapat menguasai diri dan mempunyai kecakapan bergaul dalam konteks sosial dan berikut kepeduliannya.

#### **H. *Komponen Kecerdasan Emosional***

Menurut Goleman (2000:6) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi professional yang andal. Adapun lima dimensi atau komponen yang dimaksud adalah:

- a. Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- b. Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung

jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

- c. Motivasi (*Motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
- d. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others, developing others, customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.
- e. Keterampilan social (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan member pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

Menurut paton (2000: 12) menyatakan bahwa dasar kecerdasan emosional adalah memiliki kesadaran untuk mempertahankan harga diri dan citra diri. Dua hal ini mempengaruhi bagaimana kita merasa dan bertindak baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam karir. Mereka yang tidak sadar akan kemampuan-

kemampuannya atau yang mempunyai pikiran sesat terhadap dirinya sendiri, biasanya hidup dalam kehampaan atau kekosongan.

### **I. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja**

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikannya juga membutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi. Goleman (2000:37) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (psikologi.com, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan factor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Goleman (2006:44), kecerdasan emosional di antaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, Segal

(2000:27) juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun rujukan yang mendasar penelitian ini antara lain: Skripsi Laras Tris Ambar pada tahun 2006 dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM.

Rujukan penelitian kedua yaitu skripsi dari Dodi R. Setiawan pada tahun 2009

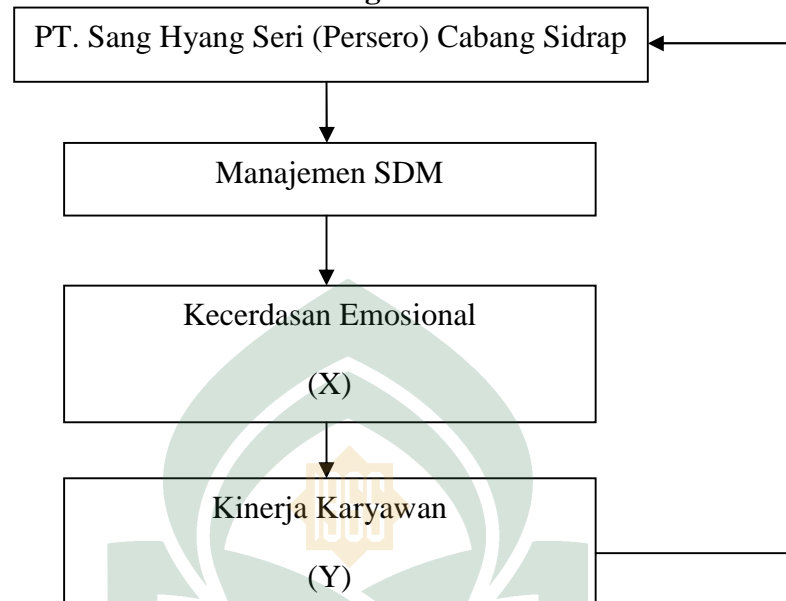
dengan judul Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Universitas Azzahra. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dengan variabel Kinerja Karyawan Universitas Azzahra.

Rujukan penelitian ketiga yaitu skripsi dari Ahmad Sani pada tahun 2012 dengan judul Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel burnout dan Kecerdasan Emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **J. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir membantu menjelaskan hubungan antara variabel kecerdasan emosional (independen) dan variabel kinerja (dependen). Beberapa teori mengenai hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, selain dari kecerdasan intelektual kecerdasan emosional juga berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Adapun kerangka pikir yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun penelitian ini dilakukan di lokasi obyek penelitian, yaitu PT.Sang Hyang Seri (Persero), Jalan HOS Cokroaminoto, No. 01, Pangkajene, Kecamatan Maritengngae, Kabupaten Sidrap.

### ***B. Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif (Sugiyono, 2014:61) yaitu yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### ***C. Populasi dan Sampel***

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2014:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan



oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap yang berjumlah 48 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2014:120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sang Hyang Seri yang berjumlah 48 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **D. Metode Pengumpulan data**

Data yang dikumpulkan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2014:192) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Alasan menggunakan adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya. Jawaban atas daftar pernyataan

yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert, yaitu rentangan 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 adalah pernyataan sangat setuju.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total pernyataan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi 0,30, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008:3)

###### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

## 2. Analisis Data

### a. Analisis regresi linier sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Algifari (2000: 9) dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X$  = kecerdasan emosional

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

### b. Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional ( $X$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), dimana dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi menurut Algifari (2000:53) :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 + (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 + (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien Korelasi

$X$  = Kecerdasan emosional

$Y$  = Kinerja Karyawan

$n$  = Jumlah periode tertentu

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Koefisien determinasi ( $Kd$ ) dengan rumus menurut Sugiyono (2011: 231) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

$Kd$  : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji  $t$  ( $t$ -test) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas ( $X$ = Kecerdasan Emosional) terhadap variabel terkait ( $Y$ = Kinerja Karyawan).

Pengujian hipotesis dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_1$  diterima, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### ***A. Gambaran Umum Tentang Penelitian***

##### **1. Sejarah Singkat PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidrap awalnya adalah PERUM (Perusahaan Umum) merupakan suatu perusahaan milik Negara di bawah naungan Departemen Pertanian, dalam hal ini Direktorat Jendral Pertanian Tanaman Pangan. Kemudian pada tahun 1995 Perum Sang Hyang Seri berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui PP Nomor 18 1995.

PT. Sang Hyang Seri untuk pertama kali didirikan di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Sukamandi pada tahun 1971, berdasarkan PP No. 22 tahun 1971 tanggal 5 Mei 1971 bertepatan didirikannya Balai Penelitian Tanaman Pangan (BPTP) Sukamandi yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 183/KPTS/ORG/V/1971 tanggal 5 Mei 1971.

Pada tahun 1971 PT. Sang Hyang Seri untuk pertama kalinya hanya mempunyai cabang yakni Cabang Sukamandi Jawa Barat. Kemudian tahun 1973 cabang-cabang diperluas sampai Jawa Tengah dan Jawa Timur. Kemudian pada tahun 1982 diadakan pengembangan keluar pulau Jawa sehingga didirikanlah cabang-cabang seperti Lampung, Cabang Sumatra Barat, Cabang Sumatra Utara, dan Cabang Sulawesi Selatan di Sidrap.

Untuk Cabang Sulawesi Selatan pada mulanya dipilih salah satu diantara dua

Kabupaten yakni Kabupaten Maros dan Kabupaten Sidrap, dimana kedua daerah tersebut cukup potensial untuk tanaman pangan utamanya padi dan palawija.

Kemudian atas pertimbangan dari hasil musyawarah antara pihak pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan dengan pihak PT. Sang Hyang Seri, maka Kabupaten Sidrap diputuskan sebagai lokasi didirikan Unit Pengelolaan Benih (UPB) yang dikelola PT. Sang Hyang Seri (Persero).

PT. Sang Hyang Seri Cabang Sulawesi Selatan sebagai Unit Pengelolaan Benih (UPB) diresmikan pengoperasiannya oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan H. Andi Oddang pada tanggal 23 Agustus 1981.

## **2. Visi, Misi dan Strategi Operasi PT. Sang Hyang Seri (Persero)**

### **a. Visi**

Visi PT. Sang Hyang Seri (Persero) yaitu “Menjadi Perusahaan Industri benih yang tangguh dan terkemuka”.

### **b. Misi**

Misi PT. Sang Hyang Seri (Persero) yaitu “Menghasilkan benih pertanian bermutu tinggi dan usaha lainnya yang langsung menunjang kesinambungan usaha”.

### **c. Strategi Operasi**

Strategi Operasi PT. Sang Hyang Seri (Persero) yaitu “Industri benih sebagai lokomotif usaha agribisnis”.

### **3. Pembagian tugas PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

#### **a. General Manajer**

Dalam menjalankan tugasnya General manajer Kantor Regional (GM KR) khususnya General Manager Kantor Regional VI yang bertempat di Kabupaten Sidrap melaksanakan dan bertanggung jawab atas segala kegiatan-kegiatan berikut:

- 1) Mengembangkan dan mengkomunikasikan kebijakan dan strategi regional dalam Kantor Regional, Kantor Cabang Pemasaran, dan Kantor Unit Produksi di wilayahnya.
- 2) Koordinasi penyusunan dan mengusulkan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kantor Regional dan unit-unit yang dipimpin.
- 3) Mengarahkan, melaksanakan koordinasi dan mengendalikan kegiatan unit-unit yang dipimpin.
- 4) Melakukan pemantauan, review, mengevaluasi kinerja dan menerbitkan laporan kepada kantor pusat atas seluruh kegiatan unit-unit yang dipimpin.
- 5) Memantau perkembangan risiko di wilayah operasinya dan menentukan kebijakan dan langkah mitigasi sesuai keperluan.
- 6) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja unit-unit yang dipimpin.
- 7) Mengembangkan hubungan baik dari pihak terkait.

#### **b. Bidang Sekretariat**

Adapun beberapa tugas di bidang sekretariat yaitu:

- 1) Melaksanakan koordinasi dan pengendalian pengelolaan IT:

- a) Pengaturan akses terhadap perangkat keras dan perangkat lunak.
  - b) Pelaksanaan DRP (*disaster recovery plan*).
  - c) Pemantauan ketaatan terhadap prosedur penggunaan teknologi informasi.
  - d) Memantau kondisi perangkat teknologi informasi dan mengajukan permintaan pemeliharaan dan perbaikan sesuai keperluan.
  - e) Melaksanakan koordinasi dengan pengelola teknologi informasi di Kantor Regional dan Kantor Pusat.
- 2) Melaksanakan pengelolaan kegiatan Kesekretariatan dan Humas, meliputi:
- a) Menyusun dan menetapkan rencana dan anggaran Kesekretariatan, termasuk unit-unit yang dipimpin.
  - b) Mengumpulkan, memproses dan mendistribusikan kebijakan dan informasi yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan manajemen.
  - c) Menyelenggarakan rapat dan agenda manajemen (*calendar of events*).
  - d) Mendokumentasikan kegiatan manajemen.
  - e) Menyelenggarakan kegiatan protokol.
- 3) Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian Pelaporan, meliputi:
- a) Mengarahkan dan mengendalikan pengumpulan seluruh data dan informasi menyangkut seluruh kegiatan di KR.
  - b) Menganalisa data dan informasi dalam laporan kegiatan serta menyusun rekomendasi kepada manajemen terkait dengan temuan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan kegiatan di KR.



- c) Mengarahkan dan mengendalikan dokumentasi seluruh data administrasi KR

### c. Bidang Pemasaran

Adapun beberapa tugas di bidang pemasaran yaitu:

- 1) Penetapan rencana dan pencapaian target penjualan.
- 2) Pengembangan dan pembinaan jaringan pemasaran.
- 3) *Turn – Over* Produk.
- 4) Pengembangan dan pemeliharaan citra produk dan citra perusahaan.
- 5) Penagihan dan pengendalian saldo piutang dan umur piutang.
- 6) Pengembangan dan pembinaan SDM pemasaran dan penjualan.
- 7) Pengembangan usaha dan organisasi kantor Cabang Pemasaran.
- 8) Pemantauan dan analisa pasar: Produk, harga, pangsa pasar, loyalitas konsumen.
- 9) Pendayagunaan SDM, aset dan efesiensi anggaran biaya pemasaran.

### d. Bidang Produksi

Adapun beberapa tugas di bidang produksi yaitu:

- 1) Penjabaran rencana produksi menjadi rencana kegiatan operasional (RKO) produksi yang mencakup rencana kegiatan kebun, kegiatan pengolahan, kebutuhan persediaan bahan baku dan bahan penolong, kebutuhan SDM pelaksana produksi.
- 2) Pengelolaan kebun Swakelola: *plotting area*, penyiapan lahan, tebar-tanam, pemupukan, rouguing, pemberantasan hampen, lulus lapang, panen.
- 3) Kerjasama penangkaran: kerjasama petani penangkar, pemantauan lulus lapang,

panen penghitungan hasil dan produktivitas.

- 4) Pengolahan dan pengendalian mutu dalam rangka ISO: Pemantauan BB, Sertifikasi BL, *Labeling* BK, penyimpanan dan pengemasan.
- 5) Pengelolaan kegiatan penunjang produksi.
- 6) Pengendalian Biaya produksi.

#### **e. Bidang Keuangan**

Adapun beberapa tugas di bidang keuangan yaitu, mereview memantau, menetapkan dan mengendalikan kegiatan pengelolaan keuangan mencakup:

- 1) Merencanakan dan menetapkan anggaran keuangan KR, KUKP, KUP, KCP.
- 2) Mengarahkan, melaksanakan kordinasi dan menetapkan Rencana Kegiatan Keuangan dan Akuntansi.
  - a) Mengarahkan, melaksanakan kordinasi dan mengendalikan kegiatan keuangan pada unit-unit yang dipimpin: pengelolaan kas, pengendalian hutang-piutang.
  - b) Penyelenggaraan akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.
  - c) Melaksanakan administrasi aktiva tetap.
- 3) Mengarahkan, mereview, mengevaluasi dan menerbitkan laporan kegiatan keuangan dan akuntansi dan informasi terkait lainnya.
- 4) Mengarahkan, mereview, mengevaluasi dan menerbitkan laporan keuangan bulanan, dan laporan akuntansi manajemen.

#### **f. Bidang SDM dan Umum**

Adapun beberapa tugas di bidang SDM dan Umum yaitu:

- 1) Melaksanakan perencanaan, pengelolaan, pemantauan dan pengembangan SDM yaitu: perencanaan kegiatan dan anggaran bidang SDM.
- 2) Pengelolaan SDM: Pembinaan, pengembangan, remunerasi, penilaian kinerja dan administrasi kepegawaian.
- 3) Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian asset serta barang umum meliputi:
  - a) Pemeliharaan dan perbaikan
  - b) Pengelolaan keamanan, kebersihan, dan transportasi.
  - c) Pengelolaan rumah tangga kantor.
  - d) Pengelolaan dan pengendalian barang umum.
  - e) Pelaksanaan pengadaan barang umum.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Dalam penelitian ini mengambil semua karyawan 48 orang sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuannya adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian

dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan. Dalam hal tertentu misalnya dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan lebih memilih bekerja dengan paruh waktu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	43	89,6
Perempuan	5	10,4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2016*

Table 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 43 orang atau 89,6 % dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah yang sangat kecil yaitu 5 orang atau 10,4 %. Responden pria jauh lebih banyak dari wanita, hal ini

menunjukkan bahwa jenis kelamin pria sebagai proporsi yang mendominasi karyawan. Hal ini disebabkan karena laki-laki memiliki tingkat kemampuan berfikir jernih dan tingkat kemampuan fokus dalam bekerja yang dimiliki laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur sangatlah penting dalam kinerja individu di lokasi kerja. Umur biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu, karyawan yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Sebaliknya, meskipun karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat, tetapi pada umumnya karyawan yang lebih muda kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua. Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
26-30	10	20,8
31-40	18	37,5
41-45	20	41,7
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2016.*

Tabel diatas berdasarkan usia, responden yang berumur 41-45 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 20 orang atau 41,7%, dan yang paling sedikit berumur 26-30 tahun, yaitu terdiri dari 10 orang atau 20,8%. Hal ini

disebabkan karena karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman kerja dan tanggung jawab yang lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda usia yang dimilikinya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai ukuran yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada table berikut:

**Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
D3	11	22,9
S1	31	64,6
S2	6	-
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2016.*

Tabel diatas berdasarkan tingkat pendidikan, dari 48 orang responden, mayoritas karyawan memiliki pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 31 orang atau 64,6%. Hal ini disebabkan karena PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap adalah salah satu BUMN yang cukup banyak diminati oleh para lulusan S1 dalam mencari pekerjaan di Kabupaten Sidrap dibandingkan dengan lulusan SMA/SMK, D3, S2 dan S3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan pengalaman seseorang. Masa kerja yang

lama menunjukkan pengalaman yang lebih menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja sebagaimana terlihat pada table 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	30	62,5
6-15	3	6,3
16-30	15	31,3
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Tabel 4.4 diatas berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja antara 1-5 tahun yang terdiri dari 30 orang atau 62,5% dan yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja selama 6-15 tahun yang terdiri dari 3 orang atau 6,3%. Hal ini menandakan bahwa terdapat lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang belum cukup lama dan berpengalaman minim, akan tetapi mereka dapat menerima arahan dan dukungan dari karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dan jabatan yang lebih tinggi.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 48 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Kecerdasan Emosional

Variabel Kecerdasan Emosional adalah situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi frustrasi yang bisa saja terjadi dikarenakan hal yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

1) Pengenalan diri

Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.

Tanggapan responden mengenai pengenalan diri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pengenalan diri pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	58,3
Setuju	20	41,7
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.5 diatas, yaitu pada indikator Pengenalan diri responden pada umumnya berada pada kategori “Sangat Setuju/SS” yakni 58,3%. Hal ini



menunjukkan bahwa Pengenalan diri pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

## 2) Pengendalian diri

Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negative, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

Tanggapan responden mengenai pengendalian diri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pengendalian diri pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	43,8
Setuju	26	54,2
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	2,1
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.6 diatas, yaitu pada indikator Pengendalian diri responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S” yakni 54,2%. Hal ini menunjukkan pengendalian diri pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

### 3) Motivasi

Motivasi (*Motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

Tanggapan responden mengenai Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai motivasi pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	58,3
Setuju	20	41,7
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.7 diatas, yaitu pada indikator Motivasi responden pada umumnya berada pada kategori “Sangat Setuju/SS” yakni 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

### 4) Empati

Empati (*empathy*), yaitu terdapat kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan

keprihatinan orang. Membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

Tanggapan responden mengenai Empati dalam dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Empati pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	25	52,1
Setuju	23	47,9
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.8 diatas, yaitu pada indikator empati responden pada umumnya berada pada kategori “Sangat Setuju/SS” yakni 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa empati pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

##### 5) Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

Tanggapan responden mengenai Keterampilan sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai Keterampilan sosial pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	13	27,1
Setuju	33	68,8
Kurang Setuju	2	4,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.9 diatas, yaitu pada indikator keterampilan sosial responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S” yakni 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan social karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan

Di bawah ini, keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator Kecerdasan Emosional yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

**Tabel 4.10 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kecerdasan emosional pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

<b>No</b>	<b>Indikator Kecerdasan Emosional (X)</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Pengenalan Diri	Sangat setuju & Setuju	58,3
2	Pengendalian Diri	Sangat setuju & Setuju	54,2
3	Motivasi	Sangat setuju & Setuju	58,3
4	Empati	Sangat setuju & Setuju	52,1
5	Keterampilan Sosial	Sangat setuju & Setuju	68,8

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa diantara keseluruhan indikator kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap menurut responden pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator keterampilan sosial, dimana indikator pada presentase (68,8%). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, para karyawan harus memiliki keterampilan sosial dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

b. Deskripsi Kinerja karyawan

Variabel Kinerja (Y) yaitu hasil atas apa yang telah dikerjakan oleh baik individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Sebaliknya, apabila kinerja tim atau individu tidak baik maka pencapaian tujuan tidak akan maksimal. Adapun hal-hal yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Tanggapan responden mengenai kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai Kualitas kerja pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	28	58,3
Setuju	20	41,7
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.11 diatas, yaitu pada indikator kualitas kerja responden pada umumnya berada pada kategori “Sangat Setuju/SS” yakni 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

## 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai Kuantitas kerja pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	28	58,3
Setuju	20	41,7
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.11 diatas, yaitu pada indikator kuantitas kerja responden pada umumnya berada pada kategori “Sangat Setuju/SS” yakni 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai Ketepatan waktu pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	16	33,3
Setuju	30	62,5
Kurang Setuju	2	4,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.13 diatas, yaitu pada indikator ketepatan waktu kerja responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S” yakni 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

### 4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Tanggapan responden mengenai efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai Efektivitas pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	19	39,6
Setuju	27	56,3
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	4,2
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.14 diatas, yaitu pada indikator efektivitas kerja responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S” yakni 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

##### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Tanggapan responden mengenai kemandirian kerja dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai kemandirian pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	39,6
Setuju	29	60,4
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari tabel 4.15 diatas, yaitu pada indikator kemandirian kerja responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S” yakni 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap mampu mendukung kinerja karyawan.

Di bawah ini keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.

**Tabel 4.16 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	Kriteria	Persentase (%)
1	Kualitas	Sangat setuju & Setuju	58,3
2	Kuantitas	Sangat setuju & Setuju	58,3
3	Ketepatan waktu	Sangat setuju & Setuju	62,5
4	Efektivitas	Sangat setuju & Setuju	56,3
5	Kemandirian	Sangat setuju & Setuju	60,4

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa diantara keseluruhan indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap menurut responden pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator ketepatan waktu, dimana indikator pada presentase (62,5%) yang mendukung fungsi SDM dalam sebuah perusahaan.

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan program computer yaitu *SPSS Statistics* 23. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 53). Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

ALA UDDIN  
M A K A S S A R

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	<b>Kecerdasan Emosional (X)</b>			
1	Xp1	0,366	0,284	Valid
2	Xp2	0,371	0,284	Valid
3	Xp3	0,464	0,284	Valid
4	Xp4	0,474	0,284	Valid
5	Xp5	0,334	0,284	Valid
6	Xp6	0,431	0,284	Valid
7	Xp7	0,466	0,284	Valid
8	Xp8	0,507	0,284	Valid
9	Xp9	0,315	0,284	Valid
10	Xp10	0,466	0,284	Valid
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
1	Yp1	0,410	0,284	Valid
2	Yp2	0,395	0,284	Valid
3	Yp3	0,462	0,284	Valid
4	Yp4	0,510	0,284	Valid
5	Yp5	0,348	0,284	Valid
6	Yp6	0,298	0,284	Valid
7	Yp7	0,436	0,284	Valid
8	Yp8	0,489	0,284	Valid
9	Yp9	0,381	0,284	Valid
10	Yp10	0,454	0,284	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2016.*

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan n = 48 diperoleh r tabel = 0,284, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0,284 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel

penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas diuji dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2005:48). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
X	0,757	0,60	Reliable
Y	0,753	0,60	Reliable

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2016.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara satu kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.923	2.057		.449	.656
KcEmosional	.976	.046	.953	21.220	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2016.

Dari tabel di atas, hasil perhitungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 0,923 + 0,976 x$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut

- a) Konstanta sebesar 0,923 yang artinya apabila kecerdasan emosional nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,923.

- b)  $b = 0,976$  artinya setiap perubahan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,976.

## 2) Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel (semakin mendekati 0) maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

			<b>Kecerdasan Emosional</b>	<b>Kinerja</b>
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.935**
		Sig. (2-tailed)		.000
	Kinerja	N	48	48
		Correlation Coefficient	.935**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	48	48

*Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2016.*

Data di atas menunjukkan bahwa nilai  $r = 0,935$  dengan sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai  $r$  lebih besar dari 0 atau mendekati angka 1 yang menunjukkan bahwa kedua variabel di atas mempunyai hubungan yang nyata dan signifikan.

### 3) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.953 <sup>a</sup>	.907	.905	.967

*Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2016.*

Hasil analisis variabel terkait menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,907. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 90,7 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 9,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

#### d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ).

**Tabel 4.22****Hasil Uji t**

	<b>Model</b>	<b>t-hitung</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	.449	.656
	KcEmosional	21.220	.000

*Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2016*

Berdasarkan tabel 4.22 maka pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $21.220 > 1,679$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap, dengan demikian hipotesis diterima.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengujian t yang menunjukkan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap merasa yakin bahwa mereka memiliki kinerja yang baik.



Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja karyawan yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dari karyawan lain yang kurang mampu mengendalikan emosionalnya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi R. Setiawan (2009).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil uji hipotesis (uji t) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $21.220 > 1,679$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), berarti variabel kecerdasan emosional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap, dengan demikian hipotesis diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama pegawai harus dievaluasi agar karyawan tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja, karyawan dapat menentukan kebutuhan apa yang memicu tanggung jawab dari para karyawan di dalam tugasnya.
3. Kompensasi sosial dan kecerdasan emosional individu harus diperhatikan sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional

karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya kinerjanya pun meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2013.
- Anthony Dio Martin. *Aplikasi WQ Based HR Management System*. Majalah Manajemen, No. 148, Desember, 2000.
- AryoKurniawan. *SP SHS Tolak PP Akuisisi Oleh Pupuk Indonesia*.  
<http://www.indopos.co.id/2014/04/sp-shs-tolak-pp-akuisisi-oleh-pupuk-indonesia.html>
- Basori, Ruchman. *Konsep Emotional Intelligence dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Jurnal Studi Islam, Vol. 3, No. 1, 2003.
- Edwardin, L.T.A.S. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, tidak dipublikasikan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Furtwangler, Dale. *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Andi, 2002.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi: Mengapa emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- , *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- , *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- , Richard Boyatzis dan Annie Mekee. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jogjakarta: BPFE, 2003.
- Hariyoga, Septian dan Edy Suprianto. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Belajar, dan Budaya Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Symposium Nasional Akuntansi XIV. (21-22 juli) Banda Aceh, 2011.

- Hatta, Ahmad. *Tafsir Qur'an Per Kata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemah*, Jakarta: Magfirah Pustaka, 2009.
- Luthans, F. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2005.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya, 2002.
- Mathis MC Shane and Glinow Von. *Organization Behavior Eleventh Edition*, 2004.
- Meladi RM dan Aziza Nurna. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, Padang 23-26 Agustus 3006.
- , Rissyo dan Fitri Widyastuti, dan Nurna Aziza. *Sinkronisasi Komponen Kecerdasan Emosional dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dalam Sistem Pendidikan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 Juli 2007.
- Meyer, J. *EQ dan Kesuksesan Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004.
- Niurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair, 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. edisi.II. Bandung : Aditama, 2008.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2004.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006.
- Sani, Ahmad. *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang*. Jurnal. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang, 2012.
- Segal, Jeanne, *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis Untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*, Bandung: Kaifa, 2000.
- Setiawan, R Dodi. *Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra*. Jurnal. Universitas Azzahra Jakarta Pusat, 2009.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah Vol. 5, Cet. V*, 2012. Jakarta: Lantera Hati, 2012.
- , *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an*. Vol. 15. Jakarta: Lantera Hati, 2005.

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta, 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Cet V; Bandung: Alfabeta, 2014.

----- . *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.

----- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.

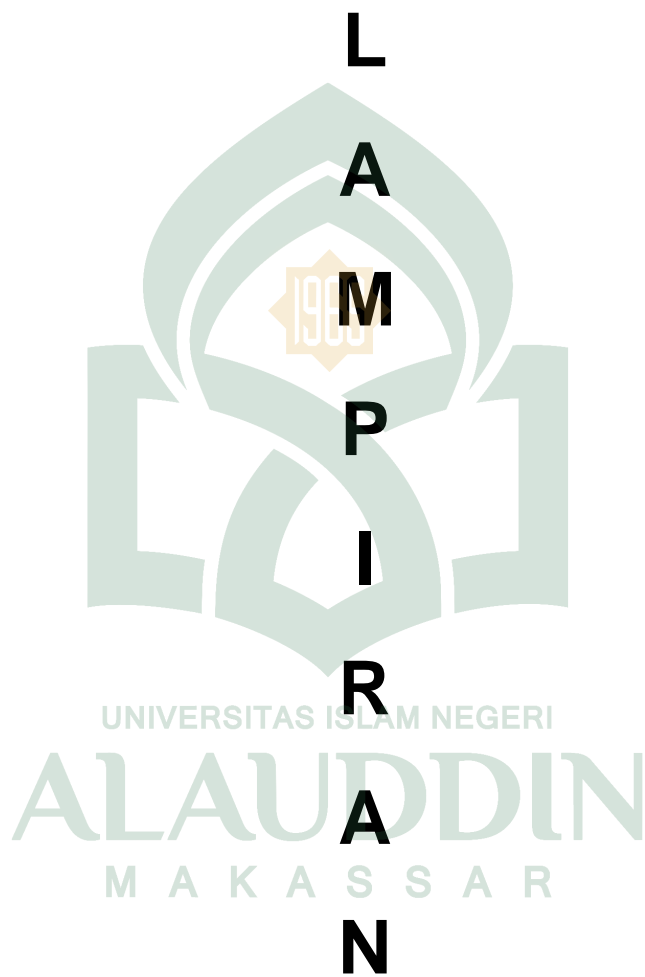
----- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

UsepHusnaeni. "Didemokaryawan, Sang Hyang Seri Lumpuh". *Koran SINDO*.05 Agustus 2015. <http://daerah.sindonews.com/read/1029558/151/didemokaryawan-sang-hyang-seri-lumpuh-1438740302>

Wayne, R. Pace dan Don F. Falues, *Komunikasi Organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.

Widyastini, Estining. *EQ dan Kesuksesan Kerja*. <http://www.e-psikologi.com> (2003).

Yuniani, Anggun. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.



## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	43	89.6	89.6	89.6
	perempuan	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	10	20.8	20.8	20.8
	31-40	18	37.5	37.5	58.3
	41-45	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D.3	11	22.9	22.9	22.9
	S.1	31	64.6	64.6	87.5
	S.2	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	30	62,5	62,5	62,5
	6-15 tahun	3	6,3	6,3	68,8
	16-30 tahun	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



## DESKRIPSI DATA PENELITIAN

**Xp1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Xp2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	24	50.0	50.0	54.2
	Sangat setuju	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Xp3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Xp4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	26	54.2	54.2	56.3
	Sangat setuju	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Xp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Xp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	24	50.0	50.0	52.1
	Sangat setuju	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Xp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	47.9	47.9	47.9
	Sangat setuju	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Xp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	27	56.3	56.3	60.4
	Sangat setuju	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Xp9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	33	68.8	68.8	72.9
	Sangat setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Xp10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	47.9	47.9	47.9
	Sangat setuju	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	24	50.0	50.0	54.2
	Sangat setuju	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	6.3
	Setuju	22	45.8	45.8	52.1
	Sangat setuju	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	41.7	41.7	41.7
	Sangat setuju	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	30	62.5	62.5	66.7
	Sangat setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	21	43.8	43.8	47.9
	Sangat setuju	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	27	56.3	56.3	60.4
	Sangat setuju	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Yp9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	25	52.1	52.1	54.2
	Sangat setuju	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**Yp10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	60.4	60.4	60.4
	Sangat setuju	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

## UJI VALIDITAS

### Kecerdasan Emosional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xp1	40,02	8,106	,366	,744
Xp2	40,19	7,858	,371	,744
Xp3	40,02	7,851	,464	,731
Xp4	40,21	7,445	,474	,728
Xp5	40,02	8,191	,334	,748
Xp6	40,15	7,787	,431	,735
Xp7	40,08	7,823	,466	,731
Xp8	40,29	7,062	,507	,723
Xp9	40,37	8,197	,315	,750
Xp10	40,08	7,823	,466	,731

### Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Yp1	39,90	8,436	,410	,733
Yp2	40,06	8,230	,395	,735
Yp3	39,90	8,393	,426	,732
Yp4	40,08	7,525	,510	,717
Yp5	39,90	8,606	,348	,741
Yp6	40,19	8,624	,298	,748
Yp7	40,00	8,085	,436	,729
Yp8	40,17	7,546	,489	,721
Yp9	40,04	8,381	,381	,737
Yp10	40,08	8,333	,454	,728

## UJI RELIABILITAS

### Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

### Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

## ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.923	2.057		.656
	KcEmosional	.976	.046	.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## ANALISIS KOEFISIEN KORELAI (R)

Correlations			KcEmosional	Kinerja
Spearman's rho	KcEmosional	Correlation Coefficient	1.000	.935**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	Kinerja	Correlation Coefficient	.935**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.907	.905	.967

a. Predictors: (Constant), KcEmosional

## UJI HIPOTESIS (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.923	2.057		.449	.656
	KcEmosional	.976	.046	.953	21.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



## Riwayat Hidup



Atifah Ridhawati lahir pada tanggal 17 Desember 1993 di Parepare Sulawesi Selatan, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Muslimin, SE dan Hj. Gustina S.Pd.

Tahun 1998 memulai pendidikan di TK Pertiwi Kabupaten Sidenreng Rappang, kemudian tahun 2000 melanjutkan pendidikan di SDN 06 Arawa Kabupaten Sidenreng Rappang, kemudian tahun 2006 melanjutkan pendidikan di SMPS Pondok Pesantren Modern Rahmatul Asri Kabupaten Enrekang dan selesai pada tahun 2009 kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang dan lulus pada tahun 2012.

Tahun 2012 lanjut ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Negeri Islam Alauddin Fakultas Syari'ah dan Hukum dan kemudian pindah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, jurusan Manajemen melalui jalur Undangan, dan selesai pada tahun 2016 dengan IPK sangat memuaskan 3,53.

Pada tahun 2015 bulan Agustus sampai oktober mengikuti Kuliah Kerja Nyata Profesi (KKNP) di KPP Makassar Selatan.